

Pentingnya Inovasi *Vocational Education and Training* (VET) dengan Model Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam Mengembangkan *Soft-Skill* Kewirausahaan

Andi Haris*, I Made Sentaya, Nurdin Ismail
Universitas Samawa, Sumbawa-Indonesia
*Penulis Korespondensi: Andiharis7814@gmail.com

ABSTRAK

Andragogy merupakan pendekatan pembelajaran yang akan digunakan pada pelaksanaan pendidikan dan pelatihan baik di lembaga formal, non-formal, dan informal. Andragogy bagian yang tidak terpisahkan di dalam *Vocational Education and Training*. Pendidikan orang dewasa sangat erat dengan belajar sepanjang hayat (*long life education*) yang dalam program pembelajarannya menuntut kemandirian yang tinggi dan komitmen. Penerapan dan pemberlakuan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) akhir tahun 2015 dan revolusi industri 4.0 tahun 2018 langsung berhubungan dengan kesesuaian kualitas sumber daya manusia dengan tuntutan kompetensi dunia kerja diberbagai bidang. Pendidikan kejuruan dan pelatihan memiliki peran penting dan strategis dalam menyiapkan anggota masyarakat untuk dapat bekerja dan berusaha dengan baik, yang berimplikasi kepada pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan secara umum. Untuk menjawab berbagai macam persoalan di atas, maka sangat penting perannya *Vocational Education and Training* (VET) mampu mempersiapkan sumber daya manusia khususnya pendidikan orang dewasa dalam mengembangkan *soft-skill* kewirausahaannya dengan menerapkan model pelatihan berbasis kompetensi.

Kata Kunci: TVET, Kompetensi, *Soft-skill* Kewirausahaan, Kompetensi *Marketing*

PENDAHULUAN

Pendidikan orang dewasa atau yang sering disebut andragogi amatlah berbeda dengan pendidikan anak (pedagogik). Pendidikan orang dewasa merupakan model proses pembelajaran atau teknologi pelibatan orang dewasa dalam kegiatan belajar. Proses pembelajaran dapat terjadi manakalah metode dan teknik pembelajaran melibatkan warga belajar (Sadulloh. U, 2015, hlm. 6). Kunci keberhasilan pendidikan orang dewasa yakni terletak pada sumber belajar yang mampu membantu warga belajar untuk (1) mengidentifikasi kebutuhan, (2) tujuan belajar dapat dirumuskan, (3) ikut serta memikul tanggungjawab dalam perencanaan dan penyusunan pengalaman belajar, dan (4) terlibat dalam mengevaluasi kegiatan belajar (Sadulloh. U, 2015, hlm. 7). Penjelasan yang dikemukakan oleh Knowles (1998) tentang andragogi adalah bagaimana menempatkan orang dewasa dalam layanan pendidikan dan pembelajaran yang bersifat demokratis atau terbuka sehingga bertumpu pada kesejajaran atau kesetaraan, kesepadanan dan persamaan perilaku (Raharjo, T.J & Suminar. T, 2010, hlm. 3).

Pendidikan orang dewasa sangat erat dengan belajar sepanjang hayat (*long life education*) yang dalam program pembelajarannya menuntut kemandirian yang tinggi dan komitmen. Di dasari atau tidak, ternyata pendidikan orang dewasa sangat diperlukan baik dalam memperoleh keterampilan untuk mendapat pekerjaan serta penghasilan yang layak. Asumsi yang dibangun oleh pendidikan orang dewasa adalah (1) memiliki konsep diri secara pribadi yang mandiri, (2) kecenderungan orang dewasa memiliki banyak pengalaman dari latar belakang kehidupannya, (3) memiliki kesiapan tertentu dengan peran pengetahuan sosial, (4) cenderung mempunyai perspektif dan segera mengaplikasikannya, (5) proses pembelajaran didorong dari dalam semata (Sutisna, N. 2009, hlm. 5).

Pendidikan orang dewasa dapat diterapkan melalui pendekatan pendidikan kejuruan dan pelatihan berbasis kompetensi, yaitu (1) pembelajaran yang berbasis luas dan mendasar, (2) berbasis kompetensi, (3) pembelajaran tuntas, (4) pembelajaran berbasis normatif dan adaptif, (5) pembelajaran berbasis produksi, (6) pembelajaran di dunia kerja, dan (7) pembelajaran berwawasan lingkungan (Mukhidin, 2012, hlm. 12-14). Pendidikan dan pelatihan orang dewasa yang berbasis kompetensi ini memiliki

karakteristik (1) pembelajarannya mengacu pada standar kompetensi industri, (2) menekankan pada apa yang dapat dikerjakan oleh peserta sebagai hasil dari pelatihan, (3) pembelajarannya dilaksanakan secara tuntas, (4) isi dari pelatihan mengarah pada kemampuan yang dibutuhkan pada pekerjaan tertentu, (5) pelatihan berupa *on job training*, *off job*, atau kombinasi dari keduanya, (6) waktu yang fleksibel, (7) adanya pengakuan terhadap kompetensi mutakhir yang dimiliki saat ini, (8) adanya pemberian penghargaan, (9) keluar masuk program beberapa kali, (10) adanya pengujian berdasarkan kriteria tertentu, dan (11) menekankan pada kesanggupan untuk mentransfer pengetahuan dan keterampilan (Kuswana, W.S, 2013, hlm. 63-64).

Asumsi yang dikembangkan oleh pendidikan kejuruan dan pelatihan adalah (1) dapat mengembangkan tenaga kerja yang *marketable*, (2) penguasaan keterampilan dasar yang esensial untuk berkompentensi di pasar kerja, (3) memberikan kontribusi terhadap kekuatan ekonomi nasional, (4) mempunyai kemanfaatan sosial, (5) ditujukan untuk mempersiapkan pekerja pemula, dan (6) diarahkan terhadap kebutuhan tenaga kerja di masyarakat lingkungannya (Wardiman. D, 1998, hlm. 39). Ketika produksi dan proses produksi mulai beragam dan bersaing, maka kehadiran sumber daya manusia dari hasil pendidikan kejuruan dan pelatihan menjadi sangat penting (Bukit. M, 2014, hlm. 3). Penerapan dan pemberlakuan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) akhir tahun 2015 dan revolusi industri 4.0 awal tahun 2018 ini langsung berhubungan dengan kesesuaian kualitas sumber daya manusia dengan tuntutan kompetensi dunia kerja diberbagai bidang. Pemberlakuan ini, Mulyadi, Y (2014, hlm. 1243) mengatakan bahwa isu kontra-produktif ini terkait dengan tingkat pengangguran usia produktif yang tinggi dan luas serta diperburuk oleh krisis ekonomi global menjadikan stabilitas nasional suatu negara menjadi tidak stabil.

Kondisi demikian tentunya tidak menguntungkan, namun ada sedikit harapan dalam pertumbuhan ekonomi yang cukup signifikan dalam menekan tingkat pengangguran. Sebagai contoh, antara tahun 1999 dan 2008, *Gross Domestic Product* global meningkat sebesar 47 persen, namun pengangguran global menurun hanya 0,7 persen, dari 6,4 persen menjadi 5,7 persen. Mulyadi. Y, dalam *International Labour Organization* (ILO) dan *International Institute for Labour Statistics* (IILS) menunjukkan bahwa analisis optimis di bawah diperkiraan pertumbuhan saat ini, pertumbuhan lapangan kerja di negara maju diperkirakan tidak akan pulih ke tingkat sebelum krisis sebelum setidaknya 2016 (Mulyadi, Y, 2014, hlm. 1243). *Global Employment Trends* laporan ILO 2012, dunia menghadapi tantangan yang mendesak menciptakan 600 juta lapangan kerja produktif selama dekade berikutnya untuk menghasilkan pertumbuhan yang berkelanjutan dan mempertahankan kohesi sosial (*Third International Congress on Technical and Vocational Education and Training Shanghai, People's Republic of China*, 13-16 May 2012).

Ketidakcocokan penawaran dan permintaan keterampilan sering ditekankan oleh para pembuat kebijakan sebagai alasan utama penyebab pengangguran usia produktif yang tinggi dan transisi yang sulit dari sekolah untuk bekerja atau yang dari masyarakat. Namun tiap negara memiliki tantangan berbeda yang harus dihadapi dalam penawaran dan permintaan keterampilan. Di beberapa negara, tingkat pengangguran yang tinggi umumnya berdampingan dengan keterampilan yang rendah, sementara di sisi lain dalam populasi keterampilan tinggi berjuang menemukan peluang kerja yang memadai (Mulyadi, Y, 2014, hlm. 1243). Peluang ini dimanfaatkan oleh orang dewasa dalam mengisi ketidakcocokan penawaran dan permintaan keterampilan yang dibutuhkan oleh MEA dan Revolusi Industri 4.0. Pendidikan orang dewasa dalam pendidikan kejuruan dan pelatihan dengan sumber daya manusia yang dimiliki serta hubungan ketersediaan tenaga kerja terdidik yang memiliki kompetensi sesuai dengan syarat industri merupakan suatu keharusan. Bukit, M (2014, hlm. 21-22) yang mengatakan bahwa kontribusi pendidikan dalam pertumbuhan ekonomi terjadi melalui kemampuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang ada. Pertumbuhan ekonomi tidak hanya ditentukan oleh investasi modal, melainkan tenaga kerja yang memiliki fleksibilitas dalam menguasai

keterampilan baru untuk melaksanakan pekerjaan baru sejalan dengan perubahan struktur ekonomi dan lapangan kerja. Pendidikan dan pelatihan merupakan dua bagian yang tidak terpisahkan dalam *Vocational Education and Training* (VET) baik pada lembaga formal maupun lembaga non-formal dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu orang dewasa. Robinson (1981, hlm. 12) menjelaskan bahwa pelatihan suatu kegiatan pembelajaran atau ekspresional dalam mengembangkan pola-pola perilaku dalam bidang pengetahuan, keterampilan, atau sikap dengan standar yang ditentukan. Tujuan pendidikan dan pelatihan adalah sebagai usaha untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku dan pengetahuan sesuai dengan keinginan individu atau lembaga perusahaan tertentu (Nitisemito, Alex S, 1982, hlm. 86). Sehingga kegiatan pendidikan dan pelatihan diarahkan atau diorientasikan pada peningkatan pengetahuan, keahlian, keterampilan, pengalaman, dan sikap peserta pelatihan dalam melaksanakan pekerjaan tertentu (Sutisna. A, 2011, hlm. 17).

Menyiapkan sumber daya manusia yang kompeten agar mampu bersaing dalam pasar kerja global dengan memperhatikan keberagaman daerah serta mendorong peningkatan partisipasi masyarakat suatu keharusan dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. Untuk menjawab berbagai macam persoalan di atas, maka *Vocational Education and Training* (VET) mampu mempersiapkan sumber daya manusia khususnya pendidikan orang dewasa dalam mengembangkan *soft-skill* kewirausahaannya dengan menerapkan model pelatihan berbasis kompetensi. Apabila mengacu pada McClelland (2000) yang dikutip oleh Rahmi, E (2015, hlm. 1) adalah salah satu faktor yang menyebabkan sebuah negara menjadi maju ketika jumlah wirausahawan yang terdapat di negara tersebut berjumlah 2% dari populasi penduduknya. Peran para *entrepreneur* dalam mendorong kemajuan suatu bangsa/negara telah dibuktikan oleh beberapa negara maju seperti Amerika, Jepang, *plus* tetangga terdekat kita yaitu Singapura dan Malaysia. Di Amerika sampai saat ini sudah lebih dari 12 persen penduduknya menjadi *entrepreneur*, dalam setiap 11 detik lahir *entrepreneur* baru, dan data menunjukkan 1 dari 12 orang Amerika terlibat langsung dalam kegiatan *entrepreneur*. Itulah yang menjadikan Amerika sebagai negara adi kuasa dan *super power*. Selanjutnya Jepang lebih dari 10 persen penduduknya sebagai wirausaha dan lebih dari 240 perusahaan Jepang skala kecil, menengah dan besar bercokol di Indonesia (Rahmi, E, 2015, hlm. 2). Padahal Jepang mempunyai luas wilayah yang sangat kecil dan sumber daya alam yang kurang mendukung (kurang subur) namun dengan semangat dan jiwa *entrepreneurship*-nya menjadikan Jepang sebagai negara termaju di Asia.

Dari berbagai persoalan dan fenomena di atas, penulis memandang perlu dan tertarik untuk meneliti lebih mendalam dengan judul “Inovasi *Vocational Education and Training* (VET) dengan Model Pelatihan Berbasis Kompetensi terhadap Pendidikan Orang Dewasa dalam Mengembangkan *Soft-skill* Kewirausahaan”. Sasaran yang dijadikan pendidikan dan pelatihan orang dewasa ditujukan kepada ibu-ibu rumah tangga dan putri-putri yang belum menikah (18 tahun ke atas), dan *soft-skill* kewirausahaan terbatas pada kompetensi pemasaran di bidang *home industry* olahan makanan ringan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam artikel ilmiah ini adalah menggunakan kajian literatur review yang disusun secara sistematis, sehingga menghasilkan output yang berkualitas dalam memandang pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi pada sekelompok orang dewasa (ibu rumah tangga dan putri-putri yang belum menikah) dalam mengembangkan *soft-skill* kewirausahaan di bidang *marketing* terutama dalam bidang industri olahan makanan ringan.

Artikel ilmiah ini, penulis himpun dari berbagai negara yang menerapkan VET dengan model pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi di lembaga non-formal bagi pendidikan orang dewasa sehingga penulis menyajikan informasi-informasi pendidikan dan pelatihan secara deskriptif yang dilengkapi dengan artikel-artikel yang dapat diakses dari masing-masing literatur review.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pentingnya Inovasi *Vocational Education and Training* (VET)

Perkembangan *Technical Vocational Education and Training* (TVET) menjadi issue strategis dalam membangun kepribadian manusia sebagai individu yang bermasyarakat dan mampu bersaing secara nasional maupun secara internasional. Tantangan yang dihadapi era global ini, dari berbagai organisasi terorientasikan pada tujuan praktis dan jangka pendek dalam memenuhi kebutuhan dunia pekerjaan, konsep-konsep serta implikasinya. Pengembangan kebijakan VET perlu menghubungkan dengan berbagai kebijakan dan isu-isu lainnya seperti kebijakan pendidikan, kebijakan pemuda, kebijakan ekonomi, kebijakan perusahaan dan kebijakan yang lainnya (Maclean & Pavlova, 2010, hlm, 470).

Di dalam pelaksanaan VET dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan formal yang dilaksanakan oleh sekolah menengah dan perguruan tinggi; dan non-formal atau pelatihan pra-kerja yang dapat dilaksanakan oleh masyarakat atau industri untuk melahirkan keterampilan tertentu. Pergeseran paradigma saat ini, bukan hanya pelaksanaan VET di lembaga formal saja melainkan dapat dilaksanakan di lembaga non-formal agar masyarakat sebagai individu dapat bekerja. Bagaimana masyarakat dapat mengembangkan dirinya menjadi manusia yang bermartabat dalam mengelola sumber daya alam berdasarkan nilai kearifan lokal. Perubahan fenomena tempat kerja zaman sekarang, dapat dipengaruhi oleh empat karakteristik yaitu (1) dari pergeseran secara kuantitas ke kualitas, (2) adanya peningkatan jumlah persaingan tenaga kerja, (3) pengolahan data dengan ICT, (4) adanya restrukturisasi organisasi kerja (Rojewski, J.W, 2002, hlm. 8).

Untuk itu Pendidikan dan pelatihan kejuruan (VET) diharapkan dapat menawarkan beberapa keterampilan untuk memperbaiki marjinalisasi pemuda-pemudi dalam mata pencaharian ini (C. Tukundane, et.al, 2014, hlm. 1). Di samping bagi pemuda-pemudi dalam masyarakat, aktivitas kerja dapat meningkatkan kesejahteraan ibu-ibu dewasa untuk berpartisipasi dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan. Jika pekerjaan dan pendidikan saling melengkapi (misalnya akses VET dapat meningkatkan kesejahteraan melalui berwirausaha), maka reformasi kesejahteraan bisa meningkatkan jenis pendidikan ini (Dhaval M. Dave, et.al, 2011, hlm. 1400). Pendidikan teknik kejuruan dan pelatihan merupakan studi ilmu pengetahuan dan teknologi yang menekankan pada akuisisi keterampilan praktis, sikap, pemahaman, dan pengetahuan diberbagai sektor kehidupan ekonomi dan sosial yang berkaitan erat dengan pekerjaan (UNESCO & ILO, 2002, hlm. 7). Pendidikan Kejuruan dan Pelatihan mempunyai orientasi pendidikan kejuruan dan pelatihan tentang pengetahuan dan keterampilan untuk mendukung sikap pembentukan sikap individu yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat serta dapat meningkatkan karier di tempat kerja (Hanafi. I, 2012, hlm. 4).

Model Pelatihan Berbasis Kompetensi

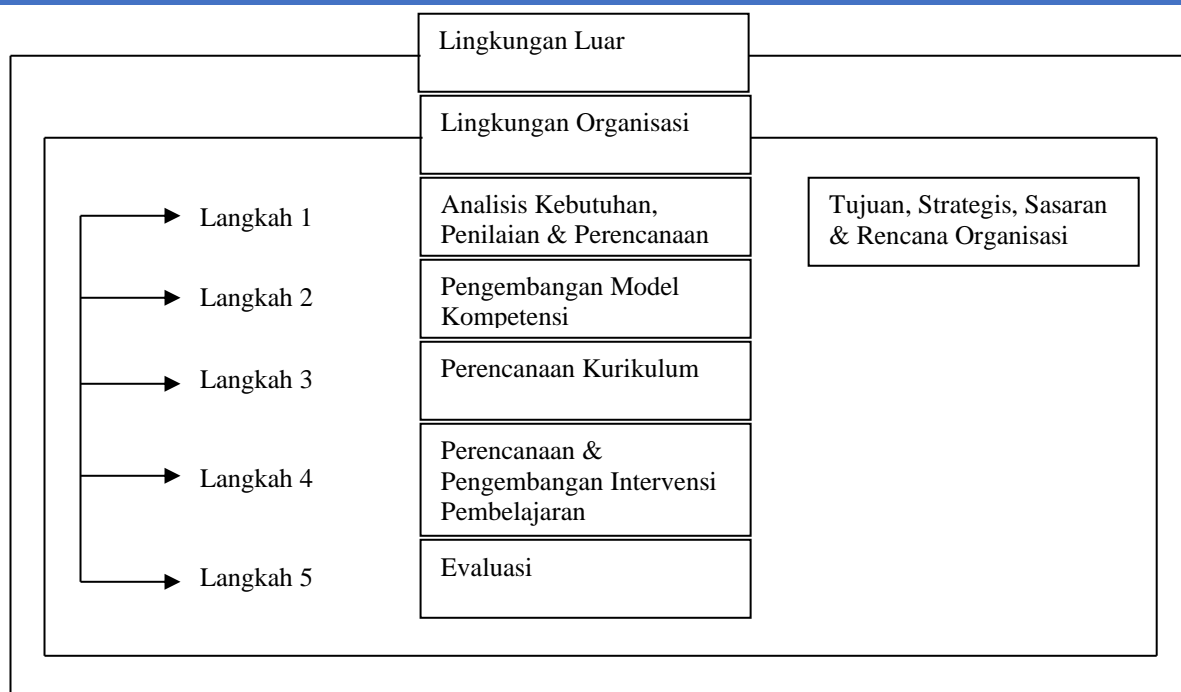
Pelatihan Berbasis Kompetensi atau yang sering dikenal dengan istilah *Competency Based Training* (CBT) merupakan suatu inovasi dari *Technical Vocational Education and Training* (TVET) baik di Eropa, Australia, Jerman, maupun di Asia. Pelatihan berbasis kompetensi bukan hanya dapat diterapkan di lembaga formal, namun dapat diterapkan juga pada lembaga non-formal dalam pengembangan sumber daya manusia khususnya orang dewasa. Secara orientasi, pelatihan berbasis kompetensi menurut Wagiran (2005, hlm. 426) menyatakan minimal terdapat tiga landasan teoritis yang mendasarinya, yaitu (1) adanya pergeseran dari pembelajaran kelompok ke arah pembelajaran individual, (2) pengembangan konsep belajar tuntas (*mastery learning*) atau belajar sebagai penguasaan (*learning for mastery*) apa yang diajarkan kepadanya serta tugas pembelajaran dengan mengkondisikan

lingkungan belajar yang memungkinkan peserta didik menguasai bahan pelajaran yang diberikan, (3) pendefinisian kembali terhadap bakat dengan tujuan pembelajaran secara optimal manakala diberikan kepada peserta didik waktu yang cukup.

Mulcahy, D (2000, hlm. 6) menyatakan bahwa kajian utama pelatihan berbasis kompetensi adalah (1) memusatkan kajian pada pelatihan berbasis kompetensi yang diimplementasikan secara terus menerus untuk menuju suatu hasil yang sesuai dengan standar spesifikasi industri, artinya fokus pelatihannya pada kemampuan praktis yang dibutuhkan pada saat ini, (2) pelatihan berbasis kompetensi bukan satu-satunya model dan tidak dapat diterapkan secara universal dalam VET, (3) pelatihan berbasis kompetensi akan mempengaruhi interaksi dalam model pembelajaran yang akan diterapkan, artinya setiap model tertentu akan sesuai dengan situasi tertentu (spesifik dan khusus), namun tidak untuk situasi lain. Aktivitas, praktek, proses dan performance sangat penting dan dapat mempengaruhi dalam penerapan model pembelajaran. Pelatihan berbasis kompetensi adalah suatu pendekatan pelatihan yang dalam pembelajarannya yang menekankan pada orientasi “mengerjakan apa” peserta didik sebagai hasil pelatihan (Sutisna, A, 2011, hlm. 35). Pelatihan berbasis kompetensi merupakan model pelatihan yang fleksibel dan model pengembangannya tertuju pada kualitas tenaga kerja terampil dan *multi-skilled* yang berkelas dunia untuk mengurangi kesenjangan antara pendidikan dan industri (Purnamawati, 2011, hlm, 1). Pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi merupakan suatu proses yang dirancang untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara khusus untuk mencapai hasil belajar yang berbasis kerja yang ditetapkan oleh lapangan kerja (Bukit, 2014, hlm. 88).

Berdasarkan konsep pelatihan berbasis kompetensi, ada lima karakteristik dalam kompetensi seseorang atau peserta didik yaitu (1) *motives*; dimana seseorang secara konsisten untuk berpikir sehingga dapat melakukan sebuah tindakan, (2) *traits*; watak yang membuat seseorang untuk berperilaku dan merespon dengan cara tertentu (*self confidence, self control, dan stress resistance*), (3) *self concept*; sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang, (4) *knowledge*; pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang pada bidang tertentu, yang dapat diukur lewat tes pengetahuan, (5) *skills*; keterampilan atau kemampuan untuk melakukan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun secara mental (Sanghi, 2007, hlm. 10). Kemudian karakteristik pelatihan berbasis kompetensi menurut Mucahy (2000, hlm. 261) menyebutkan bahwa (1) *outcomes* pelatihan sangat ditentukan secara khusus, (2) lembaga atau industri harus terlibat secara langsung dalam mendefinisikan hasil akhir pelatihan, (3) hasil pelatihan menggambarkan penguasaan terhadap standar kompetensi tertentu, dan (4) program pendidikan dan pelatihan didasarkan pada standar kompetensi lembaga atau industri.

Pembelajaran berbasis kompetensi mencakup prinsip-prinsip, yaitu (1) Terpusat pada peserta didik, (2) Berfokus pada penguasaan kompetensi, (3) Tujuan pembelajaran spesifik, (4) Penekanan pembelajaran pada unjuk kerja/kinerja, (5) Pembelajaran lebih bersifat individual, (6) Interaksi menggunakan multi metoda: aktif, pemecahan masalah dan kontekstual, (7) Pengajar lebih berfungsi sebagai fasilitator, (8) Berorientasi pada kebutuhan individu, (9) Umpan balik langsung, (10) Menggunakan modul, (11) Belajar di lapangan (praktek), (12) Kriteria penilaian menggunakan acuan patokan (Sudira, P, 2009, hlm. 1). Secara praktis, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi dikembangkan berdasarkan lima tahap, yaitu (1) tahap analisis kebutuhan, penilaian, dan perencanaan, (2) tahap pengembangan model kompetensi, (3) tahap perencanaan kurikulum, (4) tahap perencanaan dan pengembangan intervensi pembelajaran, dan (5) tahap evaluasi (Dubois. D, 1993, hlm. 24). Model pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi, dapat terlihat pada bagan 2.2 di bawah ini:



Gambar 1. Model Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi (Dubois, D, 1993, hlm.

Pendidikan Orang Dewasa

Pendidikan orang dewasa harus mengacu pada kebutuhan belajar dengan melibatkan peserta didik sebagai subjek belajar. Melalui pendidikan dan pelatihan, individu dan masyarakat dapat mengikuti pendidikan dan dididik secara wajar dalam arti secara andragogi untuk melakukan sesuatu yang terbaik dan terus belajar sepanjang hayat (Kamil, M, 2007, hlm. 18). Pelibatan peserta didik dalam proses pembelajaran didasarkan pada (1) peserta didik memiliki kekayaan pengalaman yang dapat dijadikan sumber pembelajarannya, (2) memiliki kosep diri yang kuat dalam memerankan diri dalam berbagai kehidupan, (3) memiliki kesiapan belajar yang khas sesuai dengan minat dan kebutuhannya, (4) memiliki orientasi belajar yang berbeda dengan peserta didik yang belum dewasa sehingga memerlukan strategi yang sesuai dengan karakteristiknya, (5) memiliki kebutuhan akan pengetahuan dan motivasi (Knowles, et.al, 2005, hlm. 10).

Masyarakat tengah hidup dan mulai masuk dalam sebuah ekonomi pengetahuan dan sebuah masyarakat berpengetahuan. Ekonomi pengetahuan bertumbuh karena adanya kreativitas dan kemampuan mencipta yang memungkinkan pemecahan masalah secara cerdas. Satuan-satuan pendidikan pada jalur pendidikan formal, non-formal, dan informal dalam masyarakat berpengetahuan harus menciptakan kualitas ini, kalau tidak masyarakat dan bangsa akan ditinggalkan (Hargreaves, A, 2003, hlm. 10). Dalam konteks pembaharuan pendidikan, maka komitmen pendidikan nasional dan internasional adalah (1) pendidikan untuk semua, (2) belajar sepanjang hayat, (3) ekonomi berbasis sumber daya manusia yang kreatif (Gani, L, 2008, hlm. 2). Pembaharuan ini mengacu pada konsep dan implikasi pendidikan orang dewasa yaitu (1) konsep diri, (2) pengalaman, (3) kesiapan untuk belajar, dan (4) orientasi terhadap belajar (Arif, Z, 1994, hlm. 2-6). Abdulkhak, I (2000, hlm. 13-14) juga mengemukakan bahwa asumsi pendidikan dan pelatihan orang dewasa adalah (1) mempunyai motivasi belajar yang sebelumnya kurang termotivasi, (2) adanya respon dari warga belajar sendiri untuk memotivasi dirinya, (3) warga belajar sering bertukar pikiran lewat diskusi, (4) instruktur harus mampu memberikan motivasi dan penegasan materi, (5) memberi penguatan melalui sumber belajar (modul) dalam penumbuhan sikap, dan (6) memiliki rencana pembelajaran yang membutuhkan perencanaan yang matang.

Prinsip pembelajaran orang dewasa menurut Brookfield (1983) yang dikutip oleh Finger & Asun (2004, hlm. 89-90) adalah (1) pembelajaran orang dewasa bercirikan partisipasi sukarela, (2) terdapat saling menghargai, (3) adanya semangat kerjasama antara peserta pelatihan dengan tutornya, (4) adanya tindakan atau refleksi konsep program yang khas, (5) terjadinya pemikiran yang kritis, dan (5) mengarahkan diri untuk berkembang dan mengaktualisasikan diri. Pembelajaran orang dewasa dirancang melibatkan sejumlah pandangan yang mengakui keterkaitan dengan kematangan orang dewasa yaitu (1) belajar orang dewasa berpusat pada masalah bukan berpusat pada isi pelajaran, (2) belajar orang dewasa harus memungkinkan dan mendorong partisipasi aktif pebelajar, (3) belajar orang dewasa melibatkan pengalaman masa lalu ke dalam proses untuk menilai kembali pengalaman itu di dalam situasi dan masalah-masalah yang baru, (4) iklim belajar bersifat kolaboratif, (5) perencanaan belajar dilakukan sebagai aktivitas bersama, (6) evaluasi dilakukan sebagai kegiatan bersama antara pebelajar dengan instruktornya, (7) evaluasi diarahkan pada penilaian kembali tentang kebutuhan dan minat, dan untuk merancang ulang kembali kegiatan pembelajaran yang baru, dan (8) aktivitas belajar orang dewasa adalah pengalaman bukan pemindahan dan penyerapan (Knowles, 1984, hlm. 44-46). Sehingga dalam implementasi prinsip-prinsip pendidikan dan pelatihan orang dewasa adalah (1) orang dewasa belajar secara mandiri, (2) memiliki banyak pengalaman yang beragam, (3) siap belajar sebagai hasil yang terdapat pada nilai transisi pengembangan, (4) lebih suka belajar berpusat pada masalah dan unjuk kerja (Knowles, et.al (2005, hlm. 12).

Muzaki, et.al (2008, hlm. 1) kompetensi yang berhubungan dengan pendidikan dan pelatihan orang dewasa sebagai keahlian dan kewenangan seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan dalam jabatan tertentu. Kompetensi yang dimaksud adalah pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak (Siskandar, 2003, hlm. 4). Evers, Rush & Berdrow (2000, hlm. 40-41) mengelaborasi sejumlah keterampilan yang berorientasi pada kompetensi dasar dalam pendidikan dan pelatihan orang dewasa yaitu (1) memobilisasi inovasi dan perubahan, mencakup keterampilan *ability to conceptualize; creativity, innovation, and change; risk-taking; visioning*, (2) mengelola orang dan tugas pekerjaan, mencakup keterampilan *coordinating; decision making; leadership and influence; managing conflict; planning and organization*, (3) berkomunikasi, mencakup keterampilan *ininterpersonal; listening; oral communication; written communication*, (4) mengelola diri sendiri, mencakup keterampilan *learning; personal organization and time management; personal strength*.

Strategi pembelajaran yang dapat digunakan dalam pendidikan dan pelatihan orang dewasa adalah teori pembelajaran partisipatif, pembelajaran berbasis masalah, dan pembelajaran tuntas yang didasarkan pada teori perilaku, dan teori interaksi sosial (Bandura). Kegiatan pembelajaran partisipatif mengandung arti bahwa keikutsertaan peserta didik dalam tiga tahapan yaitu (1) perencanaan program, (2) pelaksanaan program, dan (3) penilaian program (Sudjana, 2005, hlm. 155). Selain strategi pembelajaran partisipatif yang digunakan dalam pendidikan dan pelatihan orang dewasa yaitu pembelajaran berbasis masalah. Pembelajaran berbasis masalah berorientasi pada pemahaman peserta didik secara komprehensif, mengembangkan keterampilan berpikir secara rasional, dan memecahkan masalah secara sistematis (Sutirman, 2013, hlm. 40).

Kemudian menurut pandangan Block, J.H mengatakan bahwa pembelajaran tuntas (*mastery learning*) dapat diterapkan dalam pendidikan dan pelatihan orang dewasa karena orientasinya adalah dapat menguasai sikap (*attitude*), ilmu pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skills*) agar dapat bekerja sesuai profesinya seperti yang dituntut suatu kompetensi dengan prinsip pembelajaran sebagai (a) *Learning by doing* (belajar melalui aktivitas/kegiatan nyata, yang memberikan pengalaman belajar bermakna), dikembangkan menjadi pembelajaran berbasis produksi, (b) *Individualized learning* (pembelajaran dengan memperhatikan keunikan setiap individu) dilaksanakan dengan sistem modular (Mukhidin, 2012, hlm. 13).

Pengembangan *Soft-Skill* Kewirausahaan

Pengembangan pengetahuan, pemahaman, keterampilan, dan sikap merupakan suatu keharusan yang dimiliki oleh masyarakat Indonesia baik sebagai siswa, mahasiswa, maupun sebagai orang dewasa dalam memenuhi persaingan era digital saat ini. Pendidikan kejuruan dan pelatihan baik di lembaga formal, non-formal, dan informal, bukan hanya mengarahkan peserta didiknya pada penguasaan *hard-skill* namun didukung pula oleh penguasaan *softskill*. Sharasanti, Diah A. (2012, hlm. 296) mengatakan bahwa *Hard-skill* bisa diperoleh dengan mempelajari suatu ilmu pengetahuan tertentu dengan cara membaca atau berlatih hingga menjadi ahli berdasarkan bidang keilmuan yang dipilih. Berbeda dengan *hard skill* yang berfokus pada kemampuan ketrampilan teknis, fokus dari *soft-skill* adalah melatih atau menggali potensi yang sudah dimiliki oleh setiap individu sehingga kecerdasan emosinya dapat terbentuk.

Pengembangan *soft-skill* menghasilkan *output* dan *outcome* yang dapat memenuhi harapan. Pengembangan dan pembudayaan kompetensi *soft-skill* merupakan bagian dari proses menyiapkan sumber daya manusia khususnya orang dewasa agar memiliki kepekaan, kemampuan inovasi, jiwa berwirausaha, kreatif, dan sesuai dengan harapan dunia kerja (Sudana, I Made, 2014, hlm. 460). Menurut Sucipta (2011) yang dikutip oleh Sudana, I Made (2014, hlm. 461) bahwa ada empat langkah utama yang bisa dilakukan dalam pendidikan *soft skill* yang dinamakan model SHIP (Sistematik, Holisitik, Integratif dan Partisipatori), yaitu meliputi: (1) pembentukan jati diri, (2) penciptaan kondisi, (3) partisipasi dalam organisasi dan, (4) pengembangan kepedulian sosial.

Brethel memberikan definisi tentang *Soft-skill* merupakan keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skills*) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skills*) yang mampu mengembangkan secara maksimal unjuk kerja seseorang (Direktorat Akademik, 2008, hlm. 4). Sehingga kemampuan *soft-skill* yang harus dimiliki oleh peserta pelatihan adalah (1) kejuruan, (2) tanggung jawab, (3) berlaku adil, (4) kemampuan bekerja sama, (5) kemampuan beradaptasi, (7) kemampuan berkomunikasi, (8) toleran, (9) hormat terhadap sesama, (10) kemampuan mengambil keputusan, dan (11) kemampuan memecahkan masalah (Direktorat Akademik, 2008, hlm. 5). Kemampuan *soft-skill* seseorang akan dikaitkan dengan kompetensi yang diharapkan dalam kewirausahaan yaitu kompetensi di bidang pemasaran, yang terdiri dari (1) konsep pelayanan prima, (2) komponen marketing concept, (3) promosi, (4) merencanakan bentuk promosi, (5) teknik menjual, (6) saluran dan jaringan distribusi, (7) penetapan harga dan harga jual, (8) politik dan hukum penjualan, (9) cara mempengaruhi pembeli, (10) prinsip *the customer is king*, (11) sifat-sifat yang perlu dimiliki oleh penjual, (12) mental dan karakter penjual, dan (13) strategi pemasaran (bauran pemasaran, *market intelligent, turbo marketing, mega marketing*) (Hasan, B & Setiadji, 2010, hlm. 76-88; Alma, B, 2014, hlm. 180-205).

SIMPULAN

Pendidikan orang dewasa dalam pendidikan kejuruan dan pelatihan merupakan jenis pendidikan yang sangat dibutuhkan seiring dengan perkembangan dunia usaha dan dunia industri. Murniati dan Usman (2009, hlm. 10) mengungkapkan bahwa apabila dilihat dari segi orientasinya, pendidikan kejuruan dan pelatihan berorientasi pada keterampilan yang menghasilkan produk dan setiap lulusannya diharapkan masuk pada pasar kerja yang mampu menciptakan pekerjaan sendiri bagi pertumbuhan dan perkembangan ekonomi.

Pendidikan kejuruan dan pelatihan memiliki peran penting dan strategis dalam menyiapkan anggota masyarakat untuk dapat bekerja dan berusaha dengan baik, yang berimplikasi kepada pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan secara umum (Bukit. M, 2014, hlm. 20). VET merupakan bentuk investasi modal manusia dengan tujuan khusus untuk memenuhi tuntutan sektor ekonomi melalui penyediaan sumber daya manusia untuk mengisi lapangan dunia kerja dengan keterampilan tertentu

(Tilak, 2002, hlm. 25). Melalui VET, pengembangan keterampilan dapat memainkan peran penting dalam pertumbuhan persaingan ekonomi dan inklusi serta pengurangan kemiskinan sosial (McGrath & Akoojee, 2009, hlm. 150-151).

Dalam pertumbuhan dan pengembangan ekonomi diperlukan kualitas sumber daya manusia yang siap berkompetensi melalui kewirausahaan. *Hard-skill* maupun *soft-skill* merupakan kompetensi yang harus dimiliki oleh orang dewasa dalam berwirausaha. Pakar ekonomi dan intelektual mengakui bahwa pengembangan *soft-skill* kewirausahaan sangat potensial dan memiliki kompetensi besar dalam pemberdayaan ekonomi masyarakat (Rusdiana, 2014, hlm. 34). Sehingga dalam paradigma pengembangan sosial TVET dalam sistem ekonomi mempunyai peran penting dalam membuat usaha industri lebih modern dan dapat meningkatkan kualitas hidup masyarakat serta dapat mendukung peningkatan dan pertumbuhan ekonomi daerah dalam suatu negara (Wilkins, 2001, hlm. 2).

Pentingnya keberadaan TVET dengan model pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi di lembaga formal dan non-formal dapat mengantarkan masyarakat madani khususnya ibu-ibu rumah tangga dan putri yang belum menikah untuk berpartisipasi dan memiliki keterampilan sebagai bagian dari *life skill* ke depan. Pengembangan *soft-skill* kewirausahaan bidang pemasaran merupakan modal yang sangat berharga dalam meningkatkan pertumbuhan dan pendapat ekonomi keluarga yang berdampak pada *income* perkapita suatu daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulhak, Ishak. 2000. *Strategi Membangun Motivasi dalam Pembelajaran Orang Dewasa. Edisi Baru, Cetakan Pertama*. CV Andira, Bandung
- Alma Buchari. 2014. *Kewirausahaan Untuk Mahasiswa dan Umum: Dilengkapi Lampiran Kegiatan Praktikum Kewirausahaan*. Cetakan ke-20, Alfabeta, Bandung
- Arif, Zainudin. 1994. *Andragogi. Cetakan kedua*. Percetakan Angkasa, Bandung
- Bukit, Masriam. 2014. *Strategi dan Inovasi Pendidikan Kejuruan: Dari Kompetensi ke Kompetensi*. Cetakan Kesatu, Alfabeta. Bandung
- Chadhiq, Umar. 2006. Tantangan Kompetisi Global dan Dampaknya Terhadap Tuntutan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia. Fakultas Ekonomi Universitas Wahid Hasyim Semarang. Akses: *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 1, No. 2, Oktober 2006, hal.137-146.
- C. Tukundane., Minnaert, A., Zeelen, J., & Kanyandago, P. 2015. Building vocational skills for marginalised youth in Uganda: A SWOT analysis of four training programmes. *International Journal of Educational Development*, 40, 134–144. <http://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2014.10.007>
- Dhaval, Dave. M., Reichman, N. E., Corman, H., & Das, D. 2011. Effects of welfare reform on vocational education and training. *Economics of Education Review*, 30(6), 1399–1415. <http://doi.org/10.1016/j.econedurev.2011.07.008>
- Direktorat Akademik. 2008. *Pengembangan Soft Skill Dalam Proses Pembelajaran di Perguruan Tinggi*. Direktorat Akademik, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Departemen Pendidikan Nasional.
- Dubois. David. 1993. *Competency Based Performance Improvement: A Strategy for Organization Change*. By HRD Bass Inc. United Stated
- Evers, Frederick T., Rush, James C & Berdrow, Irish. 2000. *The Bases Competence; Skills for Lifelong Learning and Employability*. Tigris Production, Ontario
- Finger, M & Asun, J.M. 2004. *Quo Vadis Pendidikan Orang Dewasa. Penerjemah Nining Fatikasari*. Pustaka Kendi, Yogyakarta
- Gani, Lilik, 2008. Belajar dengan Teknologi Menuju Masyarakat Berpengetahuan. *Makalah disampaikan dalam Kongres VI dan Seminar Nasional Ikatan Profesi Pendidikan Teknologi Pendidikan (IPTPI)*, Jakarta 28 Agustus 2008

- Hanafi, Ivan. 2014. Pendidikan Teknik dan Vokasional: *Menggali Pengalaman Sukses Institusi Bi-National di Negeri Jiran dari Konsep hingga Implementasi. Edisi Kesatu*. PT Refika Aditama Bandung.
- Hargreaves, Andy, 2003. *Teaching in The Knowledge Society: Education and the Age Insecurity*. Teacher College Press, New York and London
- Hasan, Bachtiar & Setiadji. 2010. *Cara Praktis Membangun Wirausaha: Panduan Praktis Menjadi Wirausaha Sukses*. Pustaka Ramadhan, Bandung
- Kamil, Mustofa. 2007. Pendidikan Luar Sekolah Masa Depan Sebagai Modes of Learning. *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, Vol. 4, No. 1, April 2007, Page. 17-32
- Knowles, Malcolm S. et.al. 2005. *The Modern Practice of Adult Education: Andragogy Versus Pedagogy. Sixth Edition*. Elsevier Inc, New York
- Knowles, Malcolm S. 1984. *Andragogy in Action: Applying Modern Principles of Adult Learning*. Jossey Bass Inc, San Francisco
- Kuswana, Wowo Sunaryo, 2013. *Dasar-Dasar Pendidikan Vokasi dan Kejuruan*. Cetakan kesatu, Alfabeta. Bandung
- Maclean, R., & Pavlova, M. 2010. Planning and Policy Development for Technical Vocational Education and Training Systems. *International Encyclopedia of Education (Third Edition)*, 469 – 475. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/B978-0-08-0448947.008113>
- McGrath, S., & Akoojee, S. 2009. Vocational education and training for sustainability in South Africa: The role of public and private provision. *International Journal of Educational Development*, 29 (2), 149 – 156. <http://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2008.09.008>
- Mukhidin. 2012. *Kurikulum dan Pembelajaran Kejuruan Berbasis Kompetensi*. Cetakan Kesatu, Risqi Press. Bandung
- Mulyadi, Yadi. 2014. Pengembangan Model Pendidikan Teknologi Kejuruan Berbasis Isu Global Menuju Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). *Prosiding Konvensi Nasional Asosiasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan (APTEKINDO) ke 7 FTK*, 13-14 November 2014, hal. 1240-1247. Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung
- Mulcahy, Dianne, 2000. Turning the contradictions of competence: competency-based training and beyond. *Journal of Vocational Education & Training*, Volume 52, Issue 2, 2000. Page. 259-280. Diambil tanggal 6 Maret 2016 pada www.informaworld.com.
- Murniati AR & Usman, Nasir. 2009. *Implementasi Manajemen Strategik Dalam Inovasi Sekolah Menengah Kejuruan*. Citapustaka Media Perintis. Bandung
- Muzaki, et.al. 2008. Analisis Kompetensi Tutor Pendidikan Kesetaraan Program Paket B di Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Visi*, Vol. 3, No. 1, tahun 2008.
- Nitisemito, Alex S. 1982. *Manajemen Personalialia*. PT. Gramedia, Jakarta
- Purnamawati, 2011. Peningkatan Kemampuan Melalui Pelatihan Berbasis Kompetensi (*Competency-Based Training*) Sebagai Suatu Proses Pengembangan Pendidikan Vokasi. *Jurnal MEDTEK*, Vol. 3, No. 2, Oktober 2011. Page 1-13.
- Raharjo, Tri. Joko & Suminar. Tri. 2010. *Penerapan Pedagogi dan Andragogi Pada Pembelajaran Pendidikan Kesetaraan Kelompok Belajar Paket A, B, dan C, di Kota Semarang*. Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang
- Rahmi, Elvi, 2015. *Re-Design Mata Kuliah Kewirausahaan Sebagai Upaya Melahirkan Entrepreneur Muda*. Seminar Nasional Ekonomi Manajemen dan Akuntansi (Snema) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang ISBN: 978-602-17129-5-5. Page. 229-236. Available Online at <http://fe.unp.ac.id/> Book of Proceedings published by (c)
- Robinson, D.G. 1981. *Training for Impact*. Josey Bass Publishers. Sage Publications. AsiaPacific, Ltd. San Fransisco (Competency-Based Training) Sebagai Suatu Proses Pengembangan Pendidikan Vokasi. *Jurnal MEDTEK*, Vol. 3, No. 2, tahun 2011, Page 113.
- Rojewski, J.W. 2002. Preparing the Workplace of Tomorrow: A Conceptual Framework for Career and Technical Education. *Journal of Vocational Education Research*, 27 (1), 735.
- Rusdiana, 2014. *Kewirausahaan: Teori dan Praktik. Cetakan Kesatu*. Penerbit Pustaka Setia, Bandung
- Sadulloh. U, 2015. *Pedagogik (Ilmu Mendidik)*. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Sanghi, S. (2007). *The Handbook of Competency Mapping, Understanding, Designing, and Implementing Competency Models in Organizations*. Sage Publications. Asia-Fasific, Ltd

-
- Sharasanti, Diah Anugrah. 2012. Metode Pembelajaran *Soft Skill*: Suatu Kajian Konseptual Tentang Penerapan Teori Belajar Humanistik. *Proceeding Seminar Nasional Cakrawala Pembelajaran Berkualitas di Indonesia*. Tanggal 25-27 September 2012, Jakarta. Page 295-318
- Siskandar. 2003. Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Dasar dan Menengah. *Makalah Pusat Kurikulum Depdiknas*. Jakarta
- Sudana, I Made. 2014. Model Pendidikan Soft Skill Untuk Calon SMK. *Prosiding Konvensi Asosiasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan (APTEKINDO) ke-7 FPTK Universitas Pendidikan Indonesia Bandung*, tanggal 13-14 November 2014. Page. 458-467. ISBN: 978-602-72004-0-1
- Sudjana. D. 2005. *Strategi Pembelajaran dalam Pendidikan Luar Sekolah*. Nusantara Press, Bandung
- Sudira, Putu. 2009. Tujuh Prinsip Dasar Pendekatan Pembelajaran Berbasis Kompetensi. *Artikel online*: diambil tanggal 6 Maret 2016, pada <http://blog.uny.ac.id/putupanji/tujuhprinsip-cbt/>.
- Sutirman. 2013. *Media dan Model-Model Pembelajaran Inovatif. Edisi Pertama*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Sutisna, Anan. 2011. *Pelatihan Berbasis Kinerja: Konsep dan Implementasi Dalam Pelatihan Guru/Tutor*. CV. Alungdan Mandiri. Jakarta
- Sutisna, Nia. 2009. Kontribusi Pendidikan Luar Sekolah Dalam Meningkatkan Kemampuan Belajar Orang Dewasa Di Masyarakat. Disampaikan pada seminar nasional “*Kontribusi Pendidikan Nonformal dalam Pembangunan*”, tanggal 23 November 2009. Pendidikan Luar Sekolah, Sekolah Pasca Sarjana Universitas Pendidikan Indonesia
- Third International Congress on Technical and Vocational Education and Training Shanghai, People’s Republic of China, 13-16 May 2012. *Artikel online* diunduh tanggal 6 Maret 2016
- Tilak. J. B. 2002. *Vocational Education and Training in Asia*. New Delhi: National Institute of Education Planning and Administration.
- Tim PLS UPI, 2011. Menuju Masyarakat Pembelajar: Refleksi Hasil Kajian Rintisan Balai Belajar Bersama Dalam Program Peningkatan Mutu Program Dikmas Tahun 2010. Kerjasama Direktorat Pembinaan Pendidikan Masyarakat dengan Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia
- UNESCO & ILO. 2002. *Technical and Vocational Education and Training for the Twenty First Century: Unesco and ILO Recommendations*. <http://www.unesco.org/education/>
- Wagiran, 2005. Pentingnya Reorientasi Pembelajaran dalam Penerapan Kurikulum Berbasis Kompetensi. *Journal Cakrawala Pendidikan*, November 2005, Th. XXIV, No. 3.
- Wardiman, Djojonegoro. 1998. Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). PT Jayakarta Agung Offset. Jakarta
- Wilkins, S. 2001. Human Resource Development through Vocational Education in the United Arab Emirates: the Case of Dubai Polytechnic. *Journal of Vocational and Technical Education and Training*, 54 (1)